TRABAJADORES DE LA REFINERÍA DE ANCAP
ver exposición

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SILDAIN TRADING S.A.
ver exposición

SINDICATO ÚNICO DEL SUPERGAS
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 17 de octubre de 2012

(Sin corregir)

PRESIDEN: Señores Representantes Martín Tierno, Presidente y Carmelo Vidalín, Vicepresidente.

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Fernando Amado, Raúl Olivera y Luis Puig.

INVITADOS: Por los trabajadores de la Refinería de ANCAP, señores Miguel Ferrer, Gustavo Carrizo y Mauro Kusavinis.

Por el Sindicato de Trabajadores de la empresa Sildain Trading S.A., señores Jorge Rabelo y Jorge Rodríguez, delegados y Juan Carlos del Valle, UNATRASE y Daniel Delgado, FUECYS.

Por el Sindicato Único del Supergas, señores Yuri Pérez, Pablo Amarillo, Luis Malfatto, Martín La Paz, Hugo Fonseca, Alejandro Dos Santos, Edgardo Michelena, Julio Pedetti, Víctor Martínez, Luis Carballo y doctora María Bueno, asesora legal.

SEÑOR PRESIDENTE (Tierno).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación de soldadores de la Refinería de Ancap, integrada por los señores Miguel Ferrer, Gustavo Carrizo y Mauro Kusavinis. Han solicitado audiencia a fin de ilustrar sobre los problemas que tienen a nivel laboral en la refinería.

SEÑOR FERRER.- Queremos aclarar que somos soldadores calificados de la empresa privada AESA, que estamos trabajando en el proyecto de gasoil y gasolina de bajo azufre y la recuperación de azufre dentro la Refinería de Ancap.

Este proyecto comenzó en el 2009. Algunos trabajadores estamos en él desde el principio y otros ingresaron después. Tuvimos muchos inconvenientes para ingresar a trabajar en estos proyectos y nos resulta muy difícil mantener nuestros puestos de trabajo. Lo que ocurre es que generalmente, las empresas que califican para este tipo de proyectos, son extranjeras. En este caso, se trata de una empresa argentina y, evidentemente, le conviene traer a trabajadores argentinos. Quiero dejar en claro que nosotros venimos en representación de todos los soldadores.

SEÑOR VIDALÍN.- ¿Ustedes vienen en representación de todos los trabajadores uruguayos?

SEÑOR FERRER.- Venimos en representación de todos los soldadores uruguayos.

A fin de ingresar a la obra y en el transcurso de ella, tenemos que dar una prueba de probeta, de acuerdo con normas internacionales. En este caso es la ASME 09, que es una norma internacional de soldadura. La Refinería de Ancap es lo más exigente que hay en el país, y los trabajadores estamos a la altura de cualquier soldador de cualquier refinería del mundo. Por encima nuestro estaría un soldador de una central nuclear, para lo cual se requiere un poco más de exigencias. Cada soldadura que nosotros hacemos tiene ensayos radiográficos, de ultrasonido, de tinta, de prueba de presión, etcétera. Reitero: estamos a la altura de cualquier soldador argentino, brasileño u otro. Tenemos exactamente las mismas calificaciones. Sin embargo, las empresas -inclusive esta- siguen diciendo que no hay mano de obra calificada en el país; nosotros podemos demostrar que no es así. En este momento, no tenemos fotocopia de nuestras calificaciones, pero están en el registro de Ancap, porque para soldar en la Refinería tenemos que estar calificados.

Las empresas encargadas de los proyectos que por suerte siguen llegando al país, como el de Conchillas, aducen que no tienen mano de obra calificada. Seguramente, los otros proyectos que van a venir, que están en vía de empezar, como el de la regasificadora, el de alcoholes, que implican mucho trabajo para nuestro oficio van a estar a cargo de empresas extranjeras, y al no haber una legislación que establezca como prioridad que la mano de obra debe ser uruguaya, el problema continuará. Al país esto le cuesta mucho; en definitiva somos nosotros los que trabajamos, los que vivimos acá y sostenemos esta sociedad entre todos. No es posible que empresas extranjeras nos consideren como ciudadanos de clase B en nuestro propio país. Por ejemplo, para el proyecto de Conchillas se publicaron anuncios pidiendo soldadores que no solamente tuvieran calificaciones internacionales sino que tenían que saber hablar inglés fluidamente. ¡No puede venir una empresa extranjera a decirme que en mi país tengo que hablar inglés! Evidentemente, nos quieren sacar.

Cada uno de nosotros tiene asignado un cuño, que es la identificación de soldador. En mi caso es OB04. Cada trabajo que hace el soldador tiene su cuño, que está registrado en Ancap, y cualquier problema que haya con esa soldadura saben quién la hizo.

Ancap no brinda esa información al resto de las empresas. Entonces, creemos que una forma de facilitar nuestra situación es que la lista de los soldadores calificados esté en el Ministerio de Industria, Energía y Minería. Es importante aclarar que no solamente hay soldadores calificados trabajando en Ancap, sino que hay trabajando en otros lugares del país. Eso nos facilitaría mucho porque las empresas no podrían aducir que no tienen mano de obra calificada. De esa forma, sabrían con qué mano de obra calificada contarían.

SEÑOR KUSAVINIS.- Me voy a referir al proyecto.

Cuando en el 2009 la empresa vino al Uruguay llenó los cupos, y dijo que iban a traer mano de obra argentina porque no alcanzaba la mano de obra calificada. En ese momento, se tomó a toda la mano de obra calificada uruguaya que había, pero ahora se está despidiendo a los uruguayos y dejando a los extranjeros.

Apuntamos a defender los puestos de los trabajadores de mano de obra calificada, que involucra desde un peón, hasta un ingeniero o un encargado de sector.

Nosotros estamos continuamente probándonos; calificando todos los días.

El otro tema que nos preocupa es el que tiene que ver con los proyectos a futuro. En ese sentido, apuntamos a la creación de un registro nacional de mano de obra calificada. En nuestro caso, nos rige el Ministerio de Industria, Energía y Minería. Como dijo mi compañero, cada uno de nosotros tiene un cuño, lo que permite a las empresas saber quiénes somos y con qué gente calificada cuenta.

A nivel nacional no existe un registro, y a la hora de pedir trabajo nos encontramos perdidos. No son las mismas reglas que usan con mano de obra extranjera que nacional. Ellos ocupan a mano de obra nacional y extranjera pero a nosotros nos exigen el doble. Eso también es injusto. Nos hemos dado cuenta de que no tenemos el peso que debemos tener cuando viene una empresa extranjera a poner plata en el país. Si bien esas empresas nos dan trabajo, el rédito que tienen es demasiado grande.

Por lo tanto, quisiéramos saber de qué manera se puede llegar a conseguir un registro de trabajadores. Dentro de los sindicatos tampoco hay gente que sepa lo que es un soldador de refinería; nos hemos encontrado con ese problema. No hay personas que sepan lo que nosotros hacemos. Esto sucede tanto a nivel de refinería como de central térmica.

Por estos motivos solicitamos la entrevista a fin de que nos puedan decir qué podemos hacer.

SEÑOR FERRER.- Como nuestro trabajo depende un 90% de la manualidad, nos perjudica enormemente estar uno, dos o tres meses sin soldar. Esta situación se ha dado con otros compañeros soldadores tan calificados como nosotros que trabajaban en las empresas Berkes y Turbo, que fueron enviados al seguro de paro o despedidos porque las empresas se reconvirtieron. No obstante, hay muchos soldadores extranjeros trabajando en Uruguay y no solo en este proyecto.

El registro ayudaría a impedir que las empresas manden soldadores uruguayos al seguro de paro y tengan trabajadores extranjeros. El seguro de paro es un gasto para el Estado, además los trabajadores en esa situación consumen menos. Por lo tanto, sería bueno que las empresas supieran de antemano que tienen que tomar trabajadores uruguayos que queden cesantes en lugar de extranjeros, como sucede en otros países.

SEÑOR PUIG.- He leído parte de la documentación a que se hizo referencia, en cuanto a los niveles de calificación que tienen los trabajadores.

Hay un tema concreto que tiene que ver con el planteamiento que se realiza en relación a los soldadores calificados y a las dificultades que tienen para la creación de un registro, que de alguna manera obligue a las empresas a dar prioridad a la mano de obra nacional calificada que existe en el país, y habría que legislar en ese sentido. Este debate se está dando con grandes empresas que están realizando proyectos en el país, que han desconocido la existencia de mano de obra calificada. Por ejemplo, con Montes del Plata hubo un conflicto muy duro para que se reconociera que se debía dar prioridad a la mano de obra nacional calificada. Finalmente esto se logró y quedó demostrado que no eran ciertas las afirmaciones que hizo la empresa en cuanto a que no había mano de obra calificada en el país, ya sea en construcción o montaje.

Creo que hay que tener en cuenta varios aspectos. Uno de ellos es establecer registros para los soldadores y otras áreas de trabajo especializado, a los cuales las empresas tengan que remitirse para realizar trabajos, que a su vez den prioridad a la mano de obra nacional en los procesos avanzados de construcción en los que merma la necesidad de mano de obra. Esto no implica la exclusión de trabajadores de otros países. Es claro que a lo largo de las últimas décadas ha habido y hay muchos trabajadores uruguayos desempeñando funciones en el mundo para los cuales hemos reclamado que pudieran acceder a lugares de trabajo. No obstante, reclamamos prioridad para la mano de obra nacional, como existe en otras ramas de actividad. Hace poco se modificó una ley para que en los buques que realicen trabajos de dragado en aguas nacionales haya un 90% de trabajadores de nacionalidad uruguaya.

La preocupación que manifiestan los trabajadores de la empresa AESA, también fue expresada por Sunca y Untmra y sería bueno intercambiar con ellos la experiencia que tienen en ese sentido. Al mismo tiempo, sería bueno establecer mecanismos que permitan legislar en aspectos muy concretos que den seguridad, no solo en cuanto a la prioridad en acceder y mantener los puestos de trabajo, sino que, en la medida en que hay varios proyectos que se han anunciado y algunos se están ejecutando, se tenga en cuenta la calificación. Esto tiene que ver con lo que decían los trabajadores en cuanto a que estar determinada cantidad de tiempo sin soldar,

hace que no estén totalmente desarrolladas las habilidades para desempeñar la tarea. Esto se da en varias áreas de actividades.

En definitiva, el planteo es de recibo. Creo que hay que analizar un proyecto que establezca un registro y la prioridad de la mano de obra uruguaya. Insisto con que esto no significa la prohibición de que trabajadores de otros países desarrollen las tareas. De todos modos, me parece que hay que dejar claramente establecidas las responsabilidades y las obligaciones de las empresas.

Como todos sabemos, los procesos de tercerización de mano de obra, de alguna manera enmascaran la relación laboral y hacen dificultoso el control. No obstante, creo que hay que legislar para toda la rama y todas las actividades. Inclusive, es necesario establecer que las empresas que subcontratan tenga la obligación de mantener esos criterios.

Creo que se puede trabajar en ese sentido y sugiero a la delegación que se ponga en contacto con las organizaciones sindicales que están trabajando en esto. Nosotros vamos a pedir asesoramiento para tratar de elaborar un proyecto de ley con esas características.

SEÑOR VIDALÍN.- Compartimos lo manifestado por el compañero Diputado Puig y nos hacemos eco de las inquietudes.

Creo que debemos trasmitir esta inquietud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, amén de trabajar en la legislación correspondiente.

Para ampliar mis conocimientos me gustaría saber dónde se preparan y quién los califica.

SEÑOR KUSAVINIS.- La mayoría de nosotros nos hemos preparado trabajando en las obras, en los talleres y en los astilleros.

Está la escuela AGA, que tiene muy buenos profesores. Uno de ellos, Fernando Fernández, iba a concurrir con nosotros pero no pudo. A este docente se le puede pedir información acerca de lo que hacemos y de lo que somos.

Lo nuestro es ciento por ciento práctica. Nos lleva muchos años llegar al nivel de refinería. No hay otro ámbito en el que se pueda llegar a ser soldador calificado.

SEÑOR FERRER.- Estamos continuamente haciéndonos pruebas de calidad.

En nuestro caso, nos califican inspectores calificados por la norma americana ASM E. Nosotros somos soldadores de alta presión, hacemos una probeta, que es un caño en una posición 6G, que nos califica para todas las posiciones. Después se le hacen los ensayos radiográficos, de ultrasonido, visuales, etcétera, y los inspectores dicen si estamos calificados o no para trabajar dentro de la planta de Ancap. Lamentablemente, no traje las calificaciones para mostrárselas; pensé que los otros compañeros las iban a traer. La persona que nos califica es un inspector; en este caso fue un grado 2, y el máximo es un grado 3 de la Norma ASME.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes hablaron de una empresa argentina que traía soldadores argentinos y estaba parando a los soldadores uruguayos. Me gustaría saber si esto se debe a que cobran menos que ustedes o a que cobran el mismo laudo y prefieren a compatriotas argentinos.

SEÑOR KUSAVINIS.- Ellos vienen con un arreglo, pero a nosotros no se nos dice cuál es. Estos trabajadores cobran en el entorno de $ 70.000 y $ 90.000 uruguayos, y a eso hay que sumar el hotel, el pasaje -viajan cada quince o veinte días- y la manutención. Un operario argentino le cuesta a la empresa en el entorno de US$ 250 y US$ 350 diarios.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuánto cobran ustedes?

SEÑOR KUSAVINIS.- El laudo de soldador calificado, que subió en octubre, está en $ 201 la hora y con los beneficios quedaría en $ 256 la hora, trabajando cuarenta y cuatro horas semanales.

SEÑOR FERRER.- Esa cifra de $ 201 la percibe un soldador combinado, que suelda cualquier material, y que corresponde a la categoría 18, que es la máxima.

Quiero señalar que esta empresa no solamente ha traído soldadores, también peones para atender un pañol y cañistas que nunca habían trabajado de eso, con los mismos salarios. A la empresa no le preocupa esto, porque una obra como la de Ancap, como cualquier empresa pública, se rige por una paramétrica. Si sube el combustible, se ajusta por paramétrica; si suben los salarios, se ajusta por paramétrica. El sobre costo que tiene un trabajador argentino lo asume, en este caso, el presupuesto de Ancap.

A la empresa le sirve traer trabajadores de afuera. No tengo pruebas para decir eso, pero no nos chupamos el dedo. Por ejemplo, si yo soy el encargado de traer gente de allá, de conseguir los hoteles y traigo trescientas personas y a cada una de ellas les cobran US$ 50 por día de alojamiento, evidentemente lo hago porque me conviene. De lo contrario, me pregunto por qué se va a cortar a un uruguayo que gana $ 40.000, $ 50.000, como en nuestro caso, y dejar un soldador argentino con las mismas características que nosotros por el triple de costo. Como dije, el sobre costo no lo paga la empresa; lo paga la obra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera saber si en la licitación que realizó Ancap se establece determinado cupo para trabajadores extranjeros. Digo esto porque cuando concurrimos a la empresa Montes del Plata leímos un convenio que hizo el Sunca con la empresa y ahí queda específicamente claro el porcentaje de trabajadores extranjeros que pueden entrar a la obra.

SEÑOR KUSAVINIS.- Yo he averiguado acerca de eso, pero no me han sabido contestar.

SEÑOR FERRER.- Tengo entendido que el máximo sería 25%, pero evidentemente todo se dibuja.

SEÑOR KUSAVINIS.- Somos dieciséis soldadores combinados y ocho de estructura en toda la planta, que tienen las mismas exigencias en Uruguay como en la China; la calidad tiene que ser la misma.

SEÑOR FERRER.- El mes pasado había once soldadores de alta presión uruguayos para el corte y creo que tres argentinos. En este momento hay más soladores argentinos que uruguayos trabajando en la refinería. No los cortaron a los once porque dijimos que íbamos a denunciar la situación. Nosotros tenemos las mismas calificaciones que los argentinos, no faltamos, no llegamos tarde; no pueden decir nada de nosotros. A alguien le conviene que quede esa gente; alguien se está llevando un pedazo grande de los costos que generan esos trabajadores. Cabe agregar que ellos son mensuales y tienen nueve días por mes de franco; se van para Argentina y cobran esos días. Nosotros no tenemos ningún día franco. El día que no trabajamos es el domingo, pero no lo cobramos. Un trabajador argentino cuesta mucho más que uno de nosotros. Si continúa esta situación, como dijimos, vamos a denunciarla. Ayer se reincorporó un soldador de estructura que estuvo en el Banco de Seguros tres meses y lo cortaron, sin embargo la empresa tiene soldadores de estructura argentinos. Ese "porcentaje" -entre comillas- que habría de mano de obra extranjera y de mano de obra local no se respeta, se dibuja.

SEÑOR PUIG.- Acerca de la última afirmación que hizo la delegación, quiero señalar que a un trabajador que vuelve del Banco de Seguros no se lo puede cortar.

SEÑOR KUSAVINIS.- Pero esto fue así. Le dijeron que no había más trabajo para él. Es más, la semana pasada un compañero rindió para la misma categoría que él. No entendemos a qué apunta la empresa, pero tampoco nos preocupa. A lo que apuntamos todos los compañeros presentes y los que no están acá es que se respete la mano de obra nacional, la calificada y la no calificada, que sepan quiénes somos, que se terminó la época de la esclavitud. Nosotros queremos trabajar.

El caso del compañero que recién se mencionó nos llamó poderosamente la atención. Este muchacho habló con los compañeros del comité de obra y le dijeron que no se hiciera problema porque quedaba un mes y medio de obra. Estamos en un ambiente bastante raro y nos preocupa.

SEÑOR CARRIZO.- Quiero recalcar que el compañero concurrió al comité de obra y no lo supieron defender.

Con respecto al porcentaje de argentinos y uruguayos, quiero señalar que en un momento la obra tuvo 50% de uruguayos y 50% de argentinos; y en alguna ocasión un poco más de argentinos. Me parece que no debería ser así.

SEÑOR FERRER.- Con relación a lo que preguntó el señor Diputado Vidalín, quiero señalar que en el pliego de condiciones se estableció una capacitación paga por Ancap de cuatro horas semanales. El compañero Carrizo, que es muy joven, aprovechó esas horas de capacitación y pudo calificar en soldadura en argón. Esa es otra de las cosas importantes que estas empresas están dejando de lado, o sea, toda la inversión que hizo el país, Ancap, capacitando gente, ahora se quiere borrar de un plumazo y quedarse con su gente. Como decía hoy, trajeron soldadores, pero buenos en muy poco porcentaje, también vino gente a aprender a soldar en la refinería.

SEÑOR PUIG.- Quiero hacer una salvedad con relación a lo que se plantea del sindicato.

Está claramente demostrado que tanto el Sunca como la Untmra, que integran el Comité de Empresa, que son los sindicatos de rama de las actividades en refinería, han tenido una actitud de defensa de la mano de obra nacional y de los puestos de trabajo. Así como reafirmo plenamente el derecho de los trabajadores a tener un registro, quiero dejar claro cuál ha sido la actitud de estos sindicatos y del movimiento sindical uruguayo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a tomar el planteo de los señores Diputados Puig y Vidalín en el sentido de invitar a la Untmra y al Sunca para lograr un registro nacional de soldadores. Además, como el que contrata a cualquier empresa dentro de la refinería es Ancap, considero que tendríamos que cursarle una invitación para saber si en el pliego de licitación se establece un porcentaje de mano de obra uruguaya calificada.

Les vamos informar de los pasos a seguir y les enviaremos las versiones taquigráficas cuando concurran las delegaciones que invitaremos próximamente.

Agradecemos su visita.

(Se retira de sala la delegación de trabajadores de la refinería de Ancap)

(Ingresa a Sala una delegación del sindicato de la empresa Sildan Trading S.A.)

——Es un gusto para la Comisión recibir a los señores Juan Carlos del Valle en representación de Unatrase, Daniel Delgado García en representación de Fuecys, Jorge Rabelo Miranda y Jorge Rodríguez Rodríguez, que representan a los trabajadores de la empresa Sildan Trading S.A. en el área de la seguridad y están afiliados a Fuecys. Nos han enviado una nota para denunciar irregularidades cometidas por la empresa con delegados del sindicato.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Voy a leer un breve resumen de lo que está pasando en la empresa, que dice así: "Los que suscriben Jorge Rodríguez y Jorge Rabelo, delegados de ATRASIL (Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sildan Trading S.A.), en representación de UNATRASE Juan Del Valle y en representación de FUECYS Daniel Delgado, nos dirigimos a Ud. a fin de ponerlos en conocimiento sobre la violación realizada por la empresa a la Ley Nº 17.940 referida a los fueros sindicales, con la consecuente persecución sindical a delegados y trabajadores.- Cabe señalar que a partir del pasado 20 de agosto se constituye el comité de base ATRASIL, existiendo persecución sindical de la empresa antes citada hacia los trabajadores afiliados, a través de la aplicación de sanciones injustificadas que comprenden suspensiones, traslados hasta despidos.- El 4 de setiembre es citado el sindicato ATRASIL y la empresa SILDAN TRADING S.A. a la DINATRA, donde se realizan acuerdos para que se respete la Ley Nº 17.940 y el convenio colectivo, donde se constituye una bipartita Sindicato- Empresa, que consta en acta adjunta.- El día 13 de setiembre se reúne la bipartita, para discutir los puntos ya acordados en DINATRA el 4 de setiembre de 2012, donde en ese ínterin la Empresa desconociendo lo

acordado suspende al compañero delegado Jorge Rodríguez en su lugar de trabajo fuera de servicio informando a los trabajadores de SILDAN lo acordado con la empresa con fecha del 4 de setiembre con 3 días de suspensión, violando nuevamente la ley 17940.- La Empresa en reunión del día 9 sigue manteniendo la posición antisindical, tampoco ha cumplido con ninguno de los puntos ya establecidos en acta.- El día 18 de setiembre los delegados sindicales Jorge Rodríguez y Jorge Rabelo, amparados por la ley 17.940 entregando información a los trabajadores de dicha empresa, fueron suspendidos con 5 y 7 días.- El día 19 de setiembre se informa la suspensión de la bipartita". Solo habíamos tenido una reunión. Cuando se nos entregan las suspensiones se nos dice que no quieren reunirse más con el sindicato, y si había que reunirse por algo se haría en el Ministerio.

Continúo leyendo: "Recientemente se despidió a un trabajador, Andrés Piedrabuena (afiliado al sindicato) que se encontraba en uso de licencia por enfermedad, antes de la finalización de la misma; actitud que confirma una vez más la persecución sindical realizada por la empresa a aquellos trabajadores que se afilian al sindicato.- El día 4 del presente mes en instalaciones de Montevideo Shopping, los delegados amparados por el fuero sindical fueron a colocar la cartelera gremial, negándose el encargado de turno aduciendo que la empresa ha manifestado que no se puede instalar la misma.- Informamos que aún continúan con trabajadores en situación irregular, que se desempeñan en sus tareas actualmente por fuera del marco legal (no están registrados en BPS).- Pasamos a detallar el lugar donde se constataron estos hechos y los nombres de los compañeros afectados: en Montevideo Shopping, Diego Rodríguez, Jonathan González, Álvaro De Los Santos y Andrés Carbajal". Todos ellos, estaban trabajando desde el mes de julio, sin firmar contrato ni recibir recibos; totalmente en negro, haciendo hasta dieciséis horas por día. Estos compañeros están en la parte de afuera del Montevideo Shopping. Tenemos fotos de ellos empapados porque en ningún puesto han dado el equipo de lluvia, que es una reivindicación de los trabajadores.

Continúo: "Consideramos que los hechos relatados, son parte de la postura represiva que tiene la empresa ante el ejercicio de los derechos que tiene todo trabajador a sindicalizarse.- Esta empresa, Sildan Trading S.A. ha incumplido totalmente con el convenio colectivo vigente a la fecha, firmado el 28 de febrero de 2011 por FUECYS, UNATRASE y la Cámara de Empresas de Seguridad".

Quisiera agregar que el día 20 hicimos la asamblea con mayoría de trabajadores de Sildan Trading, pertenecientes al puerto de Montevideo, a la Terminal de Contenedores Katoen Natie. Allí fuimos elegidos como delegados. Tuvimos una reunión con la empresa y a los dos días quedamos dos dentro de la empresa. A los otros dos los echaron. Entre agosto y los primeros quince días de setiembre la empresa despidió a diez trabajadores sindicalizados, por hache o por be. Nos ha costado demostrar que esto pasó por el simple hecho de que eran afiliados al sindicato. No tenemos esto documentado en ningún lado pero, en todos los lugares en que hemos estado hablando con los trabajadores, la amenaza de ser echados por afiliarse al sindicato ha estado presente.

SEÑOR DEL VALLE.- Quiero referirme a cómo insertamos esto en la pelea que estamos dando los trabajadores de la seguridad en esta historia y por qué llegamos a este tipo de situaciones.

Como ustedes sabrán, hace un tiempo que venimos reuniéndonos a nivel nacional con el Ministerio del Interior, la Escuela de Policía, Y el organismo que regula nuestra actividad que es el Registro Nacional de Empresas de Seguridad. Lamentablemente, tenemos muchos compañeros caídos por cumplir con sus funciones, lo que llevó a solicitar que los cursos que nos habilitan para trabajar tuvieran más contenido.

La empresa Sildan Trading ha violentado, más allá de lo que está legislado como la Ley Nº 17.940, toda las voluntades que hemos puesto varios actores en esta historia. Estoy hablando del Estado, de los trabajadores y de las empresas. Hay que decir que Sildan Trading no está afiliada a ninguna de las Cámaras de las empresas de seguridad. Lo que nosotros siempre hemos buscado es que se minimice el riesgo en la actividad del guardia de seguridad. El caso de esta empresa es particular porque ha violentado todo lo que tiene que ver con las organizaciones sindicales. En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos han dado la razón en ese sentido. Vamos a tener una reunión con el Director del Registro Nacional de las Empresas de Seguridad, el inspector Conde, por este tema.

Hemos golpeado todas las puertas que debemos golpear. Mientras tanto, esta empresa se ha dado el lujo de suspender a los compañeros que están al frente de todas estas investigaciones. Hemos tenido reuniones con

ella en el Ministerio y en el ámbito bipartito porque entendemos que allí es donde se arreglan estas situaciones. No han marcado voluntad para solucionar el tema, sino todo lo contrario.

Quisiera decirles algo respecto a algunos conciertos de personalidades famosas que han venido al Uruguay. Para esos conciertos se ha contratado a esta empresa con personal eventual, no habilitado como guardias de seguridad. Estamos hablando de cantidades importantes, y lo siguen haciendo, porque compañeros nos han comunicado que para el concierto de Marc Anthony se ha contratado a esta empresa. Es decir, esta empresa sigue trabajando de manera sumamente irregular, pero además violentando la legislación establecida en pos de las organizaciones sindicales y todo lo que tiene que ver con los insumos para poder desarrollar una tarea normalmente. Por ahí pasa lo que comentaban los compañeros, por ejemplo, la provisión de un equipo de lluvia -para usar en estos días- para un guardia que está a la intemperie.

Ante esta preocupación es que solicitamos esta reunión porque hemos golpeado todas las puertas habidas y por haber pero ni siquiera hemos conseguido la voluntad de la empresa como para que entienda alguna de estas situaciones.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiéramos que se nos proporcionara el nombre de los propietarios de esta empresa.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Según se nos ha presentado, el propietario es el señor Gastón Volonterio, el Gerente General, el señor Pablo Santos, la Gerenta de Recursos Humanos, señora Paola Pérez y no recuerdo el nombre de la otra persona, pero es muy conocida porque es uno de los responsables de la seguridad del Club Nacional de Fútbol.

SEÑOR PUIG.- En primer lugar, saludo a los compañeros que hoy nos visitan.

No es la primera vez que los trabajadores de seguridad sindicalizados y nucleados en Fueci vienen a hacer planteos a esta Comisión, que podríamos definirlos en dos sentidos. Uno, ha tenido que ver con el tema de exigir para los trabajadores de seguridad condiciones mínimas, por ejemplo, equipamiento personal e integrar, dentro de los elementos de protección personal, los chalecos antibalas. Esto lo han planteado en múltiples oportunidades, se han realizado procesos de negociación, planteamientos al Ministerio del Interior ante una realidad que aparece muy marcada en los medios de prensa cuando sucede el hecho, cuando es asesinado el trabajador, pero después en general, parece que los trabajadores de seguridad integraran una categoría inferior, dado que las reivindicaciones, los planteamientos no forman parte de la agenda pública.

El otro sentido tiene que ver con denuncias a violaciones a los derechos de los trabajadores, a la ley de libertad sindical, a todo lo relativo con la posibilidad de realizar actividades sindicales. Esta empresa, como otras del rubro, parece estar afiliada a una vieja tesis que se acuñó durante décadas en el país: el mejor sindicato es el que no existe. Entonces, se hacen todos los esfuerzos para tratar de destruir la organización sindical. ¿Por qué? Porque una organización sindical que crece, que se fortalece -Unatrase ha planteado un proceso de integración de los trabajadores, un proceso de formación de sus afiliados- significa un peligro para estas empresas para las que el único objetivo es el lucro, independientemente de lo que estén hipotecando en cuanto a condiciones de seguridad o de salud de los trabajadores.

Creo que en este caso hay varias violaciones a las leyes vigentes, es decir, a la que tiene que ver con los fueros sindicales, pero al mismo tiempo a las relacionadas con los aspectos de seguridad. Entonces, me parece que hay que denunciar esta situación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Aquí se ha dicho que esta empresa es contratada para cubrir determinados eventos que implican asistencia masiva de espectadores y que contrata personal que no solo no está capacitado, sino que además no está registrado, no está en planilla -lo que obviamente implica ahorros para las empresas- y viola normas establecidas.

La Comisión debería invitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para estudiar esta situación en particular, pero al mismo tiempo debemos ver cómo avanzamos en la regulación de esta rama de actividad, porque da la impresión de que a lo largo del tiempo ha sufrido múltiples transformaciones. Hace unos cuantos años esta actividad fundamentalmente la desarrollaban ex policías o militares, pero que a partir de 2002 trabajadores provenientes de diferentes áreas de la actividad económica del país han recalado en ella, trayendo experiencias de sindicalización, de organización sindical y demás que preocupa a las direcciones de las empresas y por eso han aplicado un proceso de represión antisindical, como se ve claramente en las

actitudes que tiene esta empresa. Acá hay violaciones a las disposiciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Inspección General del Trabajo, de las actas firmadas en la Dinatra. Por lo tanto, sería bueno invitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para plantear esta situación y al mismo tiempo, a otras áreas del Estado que tienen que ver con el contralor, con la autorización para que estas empresas puedan funcionar, a fin de analizar por ejemplo, cuáles son sus aportes a la seguridad, a las diferentes áreas de economía. Además, habría que establecer con absoluta claridad que no hay una ley especial o que estas empresas no están facultadas para aplicar una legislación distinta que no existe en el país. La legislación vigente es de protección a los derechos de los trabajadores y por tanto, estas empresas deben cumplirla.

Concretamente, planteo enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social invitándolo a participar en esta Comisión y al mismo tiempo, cursaría una nota al Ministerio del Interior -invitándolo también- y a quienes regulan la actividad de estas empresas para que nos brinden un informe acerca de la situación de esta empresa y de otras, porque parecería que estas empresas están en una especie de limbo, de una zona franca inventada, aplicando criterios diferentes para funcionar.

Creo que hay que analizar los aportes a la seguridad social y a las diferentes áreas del Estado así como también el cumplimiento de las normas laborales.

SEÑOR DELGADO.- Suscribo plenamente las expresiones vertidas anteriormente, en especial las del señor Diputado Puig en el sentido de generar un ámbito con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y del Interior, los que en definitiva, regulan o deberían regular -lo hacen dentro de sus posibilidades- el trabajo de estas empresas.

Hemos venido al Parlamento con una preocupación muy reciente, surgida en la tarde de ayer. Nos referimos a la violación por parte de esta empresa de la Ley Nº 17.940, situación que ya denunciamos y respecto de la cual los compañeros acercaron el material. Se trata de situaciones concretas, comprobables, cuya documentación los legisladores tienen en su poder.

En la tarde de ayer -luego les vamos a remitir la nota para que se incluya en el material entregado- nos llegó una interpretación del asesor jurídico de esta empresa, doctor Rodrigo Díaz, a nuestro juicio muy peregrina y muy peligrosa, de la Ley Nº 17.940. Además, incluimos el acuerdo en el Grupo Nº 19 de Fueci para regular, como precisamente establece el artículo 4º de esta ley, la utilización de las horas de licencia sindical. En la ley se establece el método de cálculo que consiste en media hora por trabajador dependiente en planilla. El Grupo Nº 19 viene utilizando esta herramienta de licencia sindical desde 2007. Insisto: la interpretación de este señor es totalmente peregrina.

Tenemos como metodología que las empresas nos brinden la copia del aporte al Banco de Previsión Social - no la hemos incluido en el material entregado- de los trabajadores dependientes. Para nosotros es una referencia de la cantidad de trabajadores en planilla, es decir, media hora por trabajador son las horas de licencia sindical que los delegados pueden usufructuar como herramienta para el trabajo. El asesor de la empresa, Rodrigo Díaz, en una interpretación peregrina, inédita, descuenta de esa planilla a los trabajadores despedidos en el mes anterior, a los trabajadores eventuales, restando casi a un centenar por cada uno de los meses que los trabajadores efectivamente realizaron el aporte. ¿Qué incidencia tiene esto y por qué digo que es urgente tener presente esta situación? Los compañeros delegados presentes en esta mesa, han usufructuado horas de licencia sindical en virtud de la reglamentación, que no condice según la interpretación peregrina de este abogado, que ya le ha comunicado con antelación a uno de los compañeros por telegrama colacionado que debía presentarse un día equis cuando estaba en uso de la licencia sindical.

El viernes tenemos una instancia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se va a presentar este tema como medular, porque entendemos que se trata de una violación total y absoluta a la reglamentación. Además, es una interpretación única de este señor. Ustedes son quienes en definitiva elaboran las leyes, pero entendemos que se está violando no solo el espíritu sino también la letra de la ley, porque esta establece que luego se regulará por acuerdo y se refiere al Grupo 19, pero resulta que este señor descuenta a los despedidos, a los eventuales. Hay dos compañeros que tienen una espada de Damocles porque las empresas toman acciones que luego son difíciles de revertir. Los dos compañeros han sido suspendidos en diferentes instancias, pero con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no hemos logrado que se diera marcha atrás y además la fuerza del sindicato es relativa en base a estas cosas que estamos denunciando y hay varios

trabajadores que han sido cesados en su función a poco de haberse afiliado al sindicato. Entonces, el empleador aprieta en el lado que más nos duele: directamente en nuestra fuente de ingreso.

Quería poner en conocimiento de los legisladores un ejemplo práctico de una situación muy puntual.

Además, de aquí iremos al Ministerio del Interior para entregar a Renaemse nota de trabajadores en concreto que brindan testimonios acerca de que nunca han recibido cursos de capacitación, como lo establece la normativa y para que por tanto, el Ministerio tenga elementos como corresponde en materia de inspección y sanción a esta empresa.

SEÑOR VIDALÍN.- En primer lugar, damos la bienvenida a la delegación.

Quiero decir que comparto las expresiones del señor Diputado Puig respecto a la afectación fundamental en lo que tiene que ver con la libertad sindical, la violación de las normas internacionales sobre la protección al trabajador, y la violación a la Ley Nº 17.940, todas situaciones ante las que indudablemente los integrantes de esta Comisión debemos estar atentos y tratar de lograr que lo que han legislado compañeros en períodos anteriores se cumpla.

Además, comparto todo lo que tiene que ver con las invitaciones a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y del Interior, pero ha sido de estilo de esta Comisión escuchar antes a la otra parte, en este caso a Sildan Trading S.A., para ver cuáles son sus descargos y de esa manera tener un concepto totalmente objetivo de la realidad y luego haríamos llegar las versiones taquigráficas a los Ministerios respectivos. Pero sería injusto y estaríamos contraviniendo las acciones que hemos realizado en otras oportunidades, si no escucháramos también a los integrantes de la empresa.

SEÑOR RABELO.- Estoy de acuerdo con lo que se ha manifestado aquí, así como también con lo expresado por mis compañeros, pero quería dejar una constancia. Esta modalidad de Sildan Trading S.A no es nueva. Tenemos situaciones de compañeros que en 2008, 2009 han querido formar el sindicato y han sido despedidos utilizando la misma fórmula que se está usando ahora con los trabajadores. Si yo fuera médico diría que el ADN de 2009 es el mismo que el de 2012; serían padre e hijo.

Además de la persecución sindical de esta empresa, está todo el tema de los traslados. Hay compañeros que han trabajado todo un año en un lugar, con una foja importante y sin problemas, y que han sido trasladados. Es el caso de quien habla, que después de trabajar en el mismo lugar más de un año, se me trasladó a un lugar que dista mucho de donde vivo. Creemos que esto es represión sindical.

Hasta el 20 de agosto el funcionario Jorge Rabelo era bárbaro. Después que formamos el sindicato pasó a ser lo contrario. Con el compañero Rodríguez, que trabajó en TCP, pasó lo mismo. Lo más triste es que hasta que nosotros ingresamos, la empresa violaba todos los convenios y los fueros sindicales. Inclusive, el mes pasado, el día del fuerte temporal, al costado de TATA y a la entrada del Casino, por la calle Luis Alberto de Herrera, había compañeros que estaban empapados, sin botas y sin equipo de lluvia, violando lo que establece al respecto el convenio colectivo de 2011.

Este no es un tema nuevo en esta empresa.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Sería bueno que le preguntaran a la empresa en qué situación traen compañeros del interior, que están sin trabajo, a hacer la temporada en Punta del Este, prometiéndoles después trabajo fijo en Montevideo. Efectivamente, después le dan trabajo fijo en Montevideo. Es el caso de un compañero, a quien este viernes acompañaremos a la Dinatra, porque la empresa no lo reconoce como trabajador por el simple hecho que pidió un recibo y un contrato. Trabajaba dieciséis horas en Montevideo Shopping. En este país hablamos de la falta de seguridad, pero los que trabajamos cuidando los bienes de los demás muchas veces nos tenemos que cuidar de lo que nos están haciendo. A estos compañeros sólo les dan la camisa, el pantalón, la campera y un par de zapatos de seguridad. Si llueve, y el shopping les quiere dar un paraguas, bárbaro, pero la empresa no se los da.

Los que trabajamos en el Puerto de Montevideo, hace años venimos pidiendo reiteradamente equipos de lluvia, dado que muchas de las tareas que hacemos son bajo agua. Ante nuestra insistencia, después de la segunda reunión en el Ministerio, la respuesta de la empresa fue traer cinco equipos de lluvia para veintiún trabajadores, con la obligación de que el que lo usaba lo tenía que devolver para que se lo pusiera otro, cuando el convenio establece claramente que tiene que haber uno para cada trabajador. Los trabajadores planteamos que de esa forma se estaba comprometiendo al propio encargado, porque si había un equipo roto, el responsable era él. No les interesó. La respuesta fue: "No nos alcanza la plata para comprar más".

También sería bueno que le preguntaran a la empresa por qué mandó a los encargados a echar a los delegados después que les hablaron a los propios clientes -por ejemplo, Portones Shopping, Montevideo Shopping, Terminal Cuenca del Plata- para poner una cartelera de los trabajadores. Aclaro que a los clientes de la empresa les pareció perfecto. Inclusive, nos preguntaron si precisábamos algo.

Hace poco tiempo, en Montevideo Shopping y en la Terminal Cuenca del Plata estábamos haciendo una cartelera, hablando con los trabajadores que estaban por entrar y los sindicatos del puerto, y la empresa mandó al encargado a echar a un compañero porque en ese momento no era funcionario de la terminal. En este caso, tampoco la TCP había dicho nada. Habría que preguntar a la empresa por qué hace ese tipo de cosas. Inclusive, cuando pedimos a los encargados o responsables que nos firmen un papel, de modo que alguien de la empresa se haga cargo, inclusive de la forma de sancionar, se niegan. A la mayoría de los compañeros que han despedido ni siquiera les han mostrado la carta de despido ni copia de la misma. Hay compañeros que fueron despedidos hace mes y medio y todavía están peleando en el Ministerio para poder cobrar el despido, y todo por el simple hecho de haberse afiliado al sindicato.

SEÑOR DEL VALLE.- El día viernes vamos a iniciar en la Dinatra una citación al cliente TCP. ¿Por qué razón? Porque hay gente que hace tres meses está trabajando allí y nunca recibió un recibo de sueldo. Concretamente, nos preocupa que los contratantes estén apañando esta situación. Y aclaro que este no es el único caso. Sería bueno que los señores Diputados consideraran que este tema no atañe solo a la empresa particular, sino también a la que contrata, que por abaratar costos, por la famosa ecuación económica, genera situaciones como esta, en la que trabajadores no tienen recibos de sueldo, desarrollan sus tareas en condiciones paupérrimas, sin habilitaciones y sin las garantías mínimas. Cuando las empresas contratan un servicio, pueden acceder a información a través de un simple cruzamiento. Quiere decir que si solicitaran información al Banco de Previsión Social y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se darían cuenta de que hay trabajadores eventuales que estuvieron tres meses cumpliendo funciones allí sin un recibo de sueldo, lo que avasalla los derechos básicos del trabajador.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra presencia. El Diputado Vidalín propuso invitar, en primer lugar, a los directivos de la empresa Sildan Trading S.A y, en segundo término, a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y del Interior, sobre todo al Inspector Conde, del servicio Renaemse, que es el encargado de regular a las empresas de seguridad en nuestro país.

Cuando tengamos las versiones taquigráficas correspondientes de las comparecencias de las delegaciones, se las haremos llegar a fin de que conozcan el avance de esta Comisión en este sentido.

(Se retira de Sala la delegación del sindicato de trabajadores de la empresa Sildan Trading S.A)

(Ingresa a Sala una delegación del Sindicato Único del Supergás)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación del Sindicato Único del Supergás integrada por la doctora María Bueno y los señores Pablo Amarillo, Luis Malfatto, Martín Lapaz, Hugo Fonseca, Daniel Pérez, Dilne Dos Santos, Eduardo Michelena, Julio Pedetti, Víctor Martínez y Luis Carballo.

En la nota que nos enviaron manifiestan que desean explicar la situación por la que está atravesando el sindicato en estos momentos.

SEÑOR PÉREZ.- Agradecemos que nos hayan recibido.

Venimos a plantear algo que desde hace muchos años los trabajadores estamos reclamando. Me refiero a la salud, las condiciones de trabajo y su repercusión a nivel de los trabajadores de la rama.

No obstante, actualmente se presentó otro asunto que la abogada de nuestro sindicato nos pidió que lo planteáramos en este ámbito. En ese sentido, solicitamos autorización a la Comisión para hacerlo.

SEÑORA BUENO.- En este momento nos encontramos en una etapa de conflicto bastante delicada.

La empresa Fadivel S.A., que es distribuidora de Ducsa desde hace muchos años -creo que el contrato que tiene con Ancap es de fines de 2004 o principios de 2005- y tiene el 50% de distribución de Montevideo, hace aproximadamente un mes tomó la resolución de enviar al subsidio por desempleo a diez trabajadores que están sindicalizados. En el convenio colectivo, que finaliza a fin de este año, tenemos una cláusula de paz, de salvaguarda, que dice muy claramente que cualquier situación que pueda dar origen a un conflicto o que altere los puestos de trabajo, debe ser comunicada con treinta días de anticipación al sindicato y debe ser discutida en la Dinatra, que es el ámbito natural de discusión de estos problemas. Lamentablemente, la empresa no hizo eso, por lo tanto hay una violación de la cláusula de salvaguarda contenida en el convenio colectivo.

Hasta el 11 de setiembre la empresa directamente dejó trabajar a los obreros en forma normal y ese día se les dijo que era el último día de trabajo, se retiran las tarjetas y los mandan al subsidio por desempleo. Por supuesto que los trabajadores citan a la Dinatra por la violación del convenio. Se solicitaron las planillas de trabajo para ver la situación de los trabajadores y la documentación de los aportes al Banco de Previsión Social, pero la empresa hizo caso omiso y no presentó ninguna documentación. A su vez, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también solicitó la documentación. Como nosotros no tenemos la instancia de Consejo de Salarios no podemos intimar a la empresa a través de la Dinatra a presentar la documentación. En base a la aplicación de la ley, negociar con buena fe implica demostrar fehacientemente la situación de problemática económica que llevaba a la empresa a mandar a los trabajadores al subsidio por desempleo. En ese sentido, la empresa tampoco presentó ningún fundamento que ameritara mandar casi el 90% de sus trabajadores al subsidio por desempleo.

Se continuó convocando a la Dinatra y buscando una solución, pero lamentablemente la empresa dejó de ir a ese ámbito. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social labró un acta con las declaraciones correspondientes en el sentido de que la empresa no cumple y no presenta la documentación solicitada, y allí termina la negociación.

Obviamente, los trabajadores toman una medida y desde el 15 de setiembre hay una carpa en la vereda del puesto.

Se siguió buscando una solución a esta situación para que no fueran todos los trabajadores al subsidio. De esta manera comenzó la negociación con Ducsa, que es quien otorgó la concesión de la venta a ese puesto de Fadivel S.A. Esta negociación llevó bastante tiempo y se llegó a un acuerdo el día 1º de octubre. Se acordó que durante un período se buscaría redistribuir a los trabajadores que irían al subsidio por desempleo en otros puestos de Ducsa o en estaciones de servicio sin ninguna pérdida salarial.

El problema es que Fadivel S.A. debe a los trabajadores los once días trabajados y el premio poszafra de $ 7.500, que está establecido por convenio para todos los trabajadores del supergás. Además, al pasar los trabajadores a depender de otra empresa, Fadivel S.A. estaría debiendo salario vacacional, licencia y aguinaldo. Debido a que a esta altura de octubre los trabajadores todavía no cobraron ni siquiera los once días de setiembre, se llegó a un acuerdo con Ducsa en la persona del señor Germán Riet. ¿Qué se le pidió a Ducsa? Había problemas para cobrar los once días, el premio y cada vez que se fuera generando la licencia y el aguinaldo iba a haber problemas porque este señor la única propuesta de pago que trajo era que por cada venta de garrafa iba a juntar $ 8 para pagar a los trabajadores. Como entenderán no era una propuesta aceptable. Entonces, se planteó al señor Riet no solo el traslado de los trabajadores a otros puestos, sino que se cancelaran los rubros laborales, no el despido. Acá no hay despido ni renuncia; acá hay una redistribución de trabajadores.

Ayer llegamos al Ministerio pensando en qué fecha los trabajadores podrían cobrar sus once días de trabajo y el resto de sus rubros laborales, y sorpresivamente apareció la empresa Fadivel S.A. queriendo hacerse cargo

solamente de los once días de trabajo. Además, dijeron que el resto no se sabía cuándo lo iban a pagar, que quizás mañana, pasado o cuando se vendiera alguna otra garrafa. Lamentablemente, se rompió otra vez la relación y el diálogo y, hoy se está votando en la asamblea la paralización de todo el supergás.

Esto es lo que quería informar para que los legisladores conocieran en forma directa cómo fueron los hechos.

SEÑOR PÉREZ.- Voy a referirme al tema por el cual solicitamos la entrevista.

Antes que nada quiero decir que nosotros no vamos a innovar con respecto al reclamo, sino que estamos desarrollando un trabajo que fue iniciado por otros compañeros y compañeras en los años 2008 y 2009. En ese sentido, tomamos como referencia una versión taquigráfica de este ámbito del año 2010 en cuanto a las denuncias que se hicieron en ese momento. En esa versión taquigráfica figura que desde el año 2008 los compañeros retomaron la investigación hecha por otros compañeros sobre la salud de los trabajadores.

Ese trabajo nos llevó durante todos estos años a golpear muchas puertas y a hacer los deberes que deberían haber hecho las empresas. Hemos ido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a Ancap, al BPS, pero hasta el día de hoy no hemos tenido respuesta. Los trabajadores siguen pasando y se siguen enfermando. Algunos compañeros que iniciaron esto se han jubilado o han muerto y los problemas siguen incrementándose. En lugar de haber soluciones, hay compañeros con problemas de salud.

Hay una tesis del doctor Tabaré Vázquez del año 1973 sobre esta situación, cuando las plantas estaban en La Teja y luego fueron trasladadas. En ese informe se hace un relevamiento de las condiciones de las plantas y lo que implica para los barrios.

Hemos tenido muchas reuniones con la Cámara del Gas y los patrones nos dicen que tenemos razón y que más allá de los puentes rotos en los Consejos de Salarios con relación a la situación laboral y las condiciones de salud de los trabajadores, están de acuerdo con nosotros, pero no se hacen cargo de los costos. Ese es el resumen de muchas horas de discusión, talleres y reuniones para encontrar una solución.

En determinado momento se habló de la tecnificación de las plantas, pero al día de hoy no solo no se han llevado a cabo la totalidad de las que se habían programado, sino que no se ha obtenido ningún resultado.

Se habló también del manejo de productos como el litargirio, que es cancerígeno y que en determinado momento se dejó de usar. Pero los trabajadores lo seguimos padeciendo porque las garrafas siguen el circuito y vuelven con ese producto; se saca la válvula y seguimos expuestos a él. La brillante solución que encontraron las empresas fue ponerle cuatro chapas al cepillo que limpia la válvula y expone el producto nuevamente a los trabajadores. Dijeron que el problema estaba solucionado. En realidad, no se solucionó nada y seguimos expuestos. El trabajador que recibe tanto la garrafa como el tubo tiene que sacar la válvula de forma manual. Esa válvula sigue el circuito de traslado dentro de las plantas y continúa exponiendo a más trabajadores. Cuando llega esa caja, se hace el pulido de la válvula y el trabajador sigue expuesto de la misma forma. O sea, para nosotros no hubo ningún resultado con respecto a ese punto.

En cuanto al tema de los ejercicios ergonómicos, quiero señalar que nos pusimos a hacer los deberes. Practicamos los ejercicios e hicimos las evaluaciones, pero no tuvimos ningún resultado. Uno de los aspectos a tener en cuenta y que se planteó en ese momento, fue el peso de la garrafa. El peso de la garrafa sigue estando igual; se calcula que llevaría más de cincuenta años cambiarlo.

Vamos a entregar las gráficas que señalan que en lugar de haber soluciones, se han incrementado las lesiones, las situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores. No hubo ninguna solución y estamos empeorando. Los trabajadores son cada vez más jóvenes y cada vez más jóvenes quedan en la situación de no poder levantar una garrafa. La mayoría de nosotros no nos vamos a jubilar por los problemas de salud que tenemos.

Hemos venido aquí a volver a hacer los deberes y a preguntarles quién puede dar una mano a los trabajadores, quién se hace responsable y quién puede salir a la luz pública a plantear que los trabajadores no queremos tomar de rehén a la población. Acá los rehenes, lamentablemente, somos los trabajadores.

SEÑOR FONSECA.- Hemos traído un detalle de lo que hemos logrado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la División de Salud Ambiental y Ocupacional del Ministerio de Salud

Pública.

SEÑOR AMARILLO.- Es real lo que estamos viviendo los trabajadores. Si tomamos en cuenta los que hacen fletes en el interior, en la capital y los que trabajan en planta, se calcula que entre siete a diez personas van al Banco de Seguros semanalmente debido a la situación existente. Este dato lo arroja la gráfica que hicimos con los compañeros de Río Gas y Megal. Cada día estamos más preocupados por las enfermedades que acarreamos. El plomo es una realidad que vivimos en las plantas. Por este motivo, hemos ido a la Facultad de Medicina, al Banco de Seguros, al Banco de Previsión Social y les dejamos una gráfica con las enfermedades que nos ocasiona el trabajo diario.

Nos gustaría que este ámbito fuera el último al que tuviéramos que venir para lograr una solución. Tenemos compañeras y compañeros con treinta y treinta y siete microgramos de plomo, que es algo preocupante. Tal vez, una compañera en edad fértil no pueda tener familia, lo que me parece muy grave.

También, hemos hecho gráficas de los compañeros que cargan los camiones, van al interior y descargan en el piso; no tienen ni siquiera una rampa. Se trabaja en pésimas condiciones y se toma gente en negro. Queremos que esto llegue a su fin.

SEÑORA BUENO.- Quiero agregar algo que no es menor.

Hemos recurrido a la Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que es el organismo que tiene potestades sobre el tema de la salud y de los incumplimientos laborales. Hace dos años que está sesionando una Comisión tripartita de salud, pero según los trabajadores ha perdido un poco de fuerza porque, lamentablemente, sesiona cada dos o tres meses. La última sesión fue el 2 de agosto de este año, y no ha sido convocada nuevamente. Entonces, esa lentitud en el proceso de solución de problemas de salud cada vez más graves y numerosos es lo que hace sentir a los trabajadores que no funciona. Evidentemente, los tiempos de los trabajadores no son los tiempos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y reconocemos esa problemática. Ahora bien, no podemos negar que esa Comisión no está siendo efectiva, porque lo único que ha logrado son los ejercicios por el sistema de rotación, pero quedan muchísimos elementos a tener en cuenta, como la carga y la descarga. Se está pidiendo una rampa de material por la cual los trabajadores podrían cargar y descargar las garrafas sin necesidad de esforzar la columna y el resto de su musculatura, y sin dejar la vida en ello. Hay una empresa, que es un puesto de distribución de Acodike, que también tuvo problema con sus trabajadores, y una de las observaciones que le hizo el Ministerio apuntaba a la construcción de una rampa. Señores legisladores: ¿cuánto puede salir una rampa? ¿US$ 2.000?

Cuando hablamos de salud de los trabajadores y de prevención, no sería mejor que el Ministerio fuera más efectivo no solo en la aplicación de multas. Las empresas pagan las multas y siguen sin construir las rampas. Entonces, si realmente queremos hacer algo bueno por todos nuestros trabajadores, hagamos algo para que se prevea antes de que un trabajador se lastime. En definitiva, esto sale más caro al Estado, y a todos nosotros. Luego hay que tratar de aliviar a ese trabajador que, con un promedio de 30 años queda en una situación de casi incapacidad física.

SEÑOR PÉREZ.- En el día de ayer nos enteramos de que hay un compañero que orina sangre. Es un compañero que trabaja en la carga de supergás. Hace más de cinco años que trabaja. Ahora está en su casa, por Disse e indudablemente está pagando las consecuencias de esto.

También todos tenemos problemas auditivos y la mayoría tiene pérdidas auditivas. Esto es así y no es porque no usemos todos los implementos, como casco, orejeras, fajas. El tema tiene que ver con el peso de la garrafa. Podemos hablar de miles de soluciones paliativas, pero queremos que estas cosas no sigan pasando. Estamos hablando de un trabajador, padre de familia -dijeron que es probable que lo operen- que está orinando sangre.

SEÑOR PUIG.- Nosotros tomamos contacto con esta realidad en el Parlamento en el año 2010, pero en la Legislatura anterior ya hubo planteos, propuestas y denuncias. Una de las primeras delegaciones que recibimos en la Comisión en el año 2010 fue la de trabajadores que relataron una serie de situaciones que atentan contra la salud de los trabajadores de supergás. Se refirieron al sobreesfuerzo físico, a la exposición a vapores de gas, de thinner y a vapores combinados. También plantearon la

exposición a ruidos por encima de los niveles permitidos. Denunciaron la situación en algunas de las plantas respecto al tema del arenado, lo que implicaba trabajar con arena a presión para la limpieza de garrafas previo al repintado, y lo que significaba, que es la silicosis, situación conocida desde hace muchos años. Desarrollaron una serie de situaciones. Denunciaron que en la parte de carga de garrafas, en algunas empresas existe una rampa para cargar pero cuando hay que descargar esas garrafas, sobre todo en el interior del país, no hay ninguna forma de paliar los 2,80 metros de garrafas estibadas en cuatro columnas. Todo esto fue proporcionado por los trabajadores en forma detallada.

Cuando convocamos a las empresas de supergás recibimos una delegación muy nutrida acompañada de varios asesores, técnicos prevencionistas, ingenieros y demás, y nos dijeron, lisa y llanamente que lo que decían los trabajadores era mentira. Manifestaron que el planteo de los trabajadores no tenía ningún viso de realidad. Ante este planteo, recuerdo que leímos a la delegación empresarial el análisis de la cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, firmado por el responsable de la cátedra -actual decano de Medicina-, doctor Fernando Tomasina. En ese trabajo se analizaban los diferentes puestos de trabajo y se planteaba que la situación que se desarrollaba en ellos implicaban un deterioro importante en la salud de los trabajadores. Los integrantes de esta Comisión y delegados de sector junto con el sindicato y la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social concurrimos a las plantas de Supergás, donde comprobamos todas y cada una de las denuncias realizadas por los trabajadores. Comprobamos lo que implicaba el ruido a niveles muy superiores de los permitidos; ruido intermitente de choque entre garrafas. Constatamos el sobreesfuerzo físico al cargar los camiones y la exposición a vapores de gas, de thinner, de pintura y demás. A una semana de haber estado en la planta de arenado de Megal, el Ministerio la clausuró dadas las condiciones infrahumanas en las que se estaba trabajando.

También comprobamos otras cosas respecto al control periódico que hay que hacer a las garrafas que pasaron los doce años para ver si desde el punto de vista de resistencia mecánica están en condiciones de estar en los domicilios de la población. Vimos que a la mayoría de las garrafas no se les hace la prueba de resistencia mecánica, lo que significa un atentado a la seguridad de los uruguayos. Esto lo denunciamos y además observamos en el propio lugar que los tiempos establecidos para el control de las garrafas no alcanzaban para la cantidad de garrafas que salen por día. Esto también lo denunciamos.

Posteriormente, hubo muchos debates, tanto en la empresa como con las empresas de supergás. Luego, los trabajadores siguieron trayendo denuncias y se refirieron a la exposición al plomo y los elementos nocivos que implica el litargirio, que se utilizaba para pegar la válvula en las garrafas. Cuando convocamos a las empresas nos dijeron que eso ya estaba en desuso y los problemas se han resuelto. Reitero -consta en la versión taquigráfica- que las empresas nos dijeron que los problemas ya estaban solucionados. El problema del peso de la garrafa se iba a solucionar porque iban a incorporar alrededor de 50.000 garrafas por temporada. El peso de estas garrafas llenas iba a ser inferior a 25 kilos. También nos dijeron que el problema del litargirio estaba superado porque tenían un sistema de extracción de válvula, cerrado, por lo que el trabajador no se verá más expuesto. En esa misma reunión le dijimos a la empresa -consta en la versión taquigráfica- que lo que estaba diciendo era falso. El tema del sobrepeso no estaba resuelto porque, según los datos que aportaron las empresas, hay un stock de 2:100.000 garrafas, cambiando 50.000 por temporada llevaría 50 años cambiar el stock. Sin embargo, las empresas dijeron que eso estaba resuelto. Lo reiteraron como diciendo que no embromáramos más, y que el tema no daba para seguir denunciando porque está resuelto. Es falso que esté resuelto.

También les preguntamos cuántas máquinas extractoras de litargirio tenían y nos dijeron que había en una empresa, pero que estaban licitando.

Yo de lo que digo me hago responsable: acá no se está negociando de buena fe por parte de las empresas. Es más: creo que no se estuvo negociando de buena fe en un período, y que hoy ni siquiera están negociando. Por tanto, me parece que esta es una situación bastante grave. Si agregamos lo dicho por la doctora Bueno en cuanto a que hoy, a partir de la acción de una de las empresas contratadas por Ducsa se está en peligro de generar un conflicto en el conjunto de la rama de actividad, quiero dejar constancia de que el día de mañana no nos vengan a decir que la responsabilidad de un conflicto en Supergás es de los trabajadores. En realidad, hay intransigencia patronal.

Voy a decir algo más. Hay intransigencia patronal y deficiencia en los controles del Estado. A través de las empresas públicas vinculadas al tema, el Estado debería ejercer un control más a fondo, no permitiendo que

las empresas hagan estas "manganetas" de no pagar los créditos laborales a los trabajadores, y al mismo tiempo, generar situaciones de conflicto. Quiero dejar en claro que si se produce una situación de conflicto generalizada la responsabilidad es de la empresa que lo provocó. Y existe la necesidad de controlar más a fondo a estas empresas porque en la medida en que el Estado hace contratos con privados debe generar los mecanismos para que estos cumplan con la ley. Acá no se está cumpliendo con la ley.

Quiero ser muy claro con los trabajadores porque dijeron que ojalá esta fuera la última puerta que golpearan. Les digo que eso no va a ser así. Si nosotros les dijéramos que esta Comisión va a resolver los problemas de salud laboral le estaríamos mintiendo. Lo que nosotros tenemos que hacer es denunciar ante la opinión pública y plantear al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que esta situación es violatoria de las normas de seguridad, de los convenios firmados y de la situación de salud que deben tener los trabajadores. Hay normas específicas para el país a fin de que el Ministerio siga actuando. Creo que viene haciendo un esfuerzo en este tema, pero ese esfuerzo tenemos que hacerlo entre todos. También quiero decir que hay viejas reglas, en lo que se llama lucha de clases, y si no es con la movilización de los trabajadores esto no se va a resolver. Estoy dispuesto a pelearla junto a los trabajadores para que se denuncie todo esto y se resuelva. Sabemos que esto va a generar enfrentamiento porque las empresas no quieren cumplir. Eso es absolutamente claro. Cuando vinieron aquí dijeron que era falso lo que habían dicho los trabajadores. Después tuvieron que aceptar que el análisis de la cátedra de Salud Ocupacional y todo lo dicho por los trabajadores era cierto.

Con respecto a la denuncia sobre el plomo, aquí se plantearon los niveles de plomo expuesto que tenían los trabajadores. También se expuso la situación de trabajadoras en edad fértil, lo que ello provoca en su organismo, y la posibilidad de generar infertilidad. En algún momento, las empresas manejaron supuestos niveles normales de plomo en la sangre. No hay ningún nivel de plomo normal en la sangre; no existe un valor normal. El plomo no forma parte del medio interno humano. Por lo tanto, no se puede decir que haya un nivel que es normal. Podrán decir que determinada dosificación es más perjudicial para la salud pero, reitero, no hay ningún nivel de plomo en sangre que sea normal. Eso no es cierto.

Por todo lo dicho, creo que hay que seguir denunciando, volver a recurrir a la cátedra de Salud Ocupacional y plantear la situación en el Ministerio y a Ancap porque me parece que hace falta que entre todos los actores generemos un mecanismo de control para ir resolviendo esta situación. Esto se resuelve con la voluntad política de las empresas, que hasta ahora no han tenido, de invertir para resolver situaciones que terminan enfermando a los trabajadores.

De acuerdo con las cosas que dijeron las empresas aquí, habría que decirles que se quedaran tranquilas porque de aquí a 40 años se va a resolver el problema. Yo espero que dentro de 40 años o menos, lo que establece el decreto para algunas áreas de 25 kilos se reduzca. Digo esto porque la tecnología también tiene que servir para generar menos situaciones de sufrimiento en el trabajo. Por tanto, en el futuro habrá que bajar el número de kilos que establece ese decreto. Es cierto que no nombra a texto expreso las garrafas de supergás pero está claro que si es nocivo levantar una bolsa de portland de más de 25 kilos, una de harina de más de 25 kilos, también lo es levantar una garrafa de gas de más de 25 kilos. Por todo esto creo que esta pelea va a seguir un trecho largo. Digo esto porque nos parece que no sería bueno que se fueran con la idea de que presentaron el tema a la Comisión y esto se va a resolver, porque reitero que será una pelea larga.

SEÑOR AMARILLO.- Estamos preocupados porque las empresas, hoy por hoy, están pidiendo a la Ursea que dejen pasar la garrafa vencidas por la cinta. Un encargado de planta se lo ha dicho a un compañero. Entonces, los compañeros de planta hicieron la denuncia a la Ursea. En la parte trasera de Acodike hay 30.000 garrafas y a veces salen camiones vacíos porque no llegan a la cantidad de las garrafas debido a que no se está haciendo bien la reprueba. En esta semana presentamos la denuncia. La empresa quiere que la Ursea deje salir garrafas vencidas a la calle, pero los trabajadores no lo vamos a tolerar.

Además, la empresa nos sigue mintiendo, algo que cada vez nos preocupa más. Todos los trabajadores tenemos la buena voluntad de llegar a un diálogo con la empresa, pero en ningún momento viene a nosotros, prefiere pagar la multa y no hablar con los trabajadores.

Respecto a la plombemia que refería el señor Diputado Puig, hay compañeros con niveles de 38, 37, 36, 34, 28 y 23 microgramos de plomo en sangre. En las tres plantas existen estos niveles bastante elevados.

SEÑOR PÉREZ.- Compartimos totalmente las expresiones del señor Diputado Puig. Indudablemente, a veces los trabajadores no tenemos la facultad de síntesis acerca de lo que se ha venido desarrollando respecto al tema, simplemente lo sufrimos. Además, las empresas continuamente nos tienen en la chiquita, generando pequeños conflictos para que no podamos desarrollar un tema en concreto y llevarlo adelante. Dese cuenta que ayer tuvimos una reunión con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salimos a las seis de la tarde y después del desgaste de los compañeros y de una asamblea de hoy, es imposible estar preparados mentalmente para hacer los planteos.

Decía que me parece bien el planteo del señor Diputado Puig acerca de las movilizaciones. Pero dentro de nuestra rama implica que cuando las planteamos debemos tomar medidas que consisten en paralizar, aunque sea por partes, el suministro de supergás. Pero después, ¿qué sale en la prensa? Que los trabajadores paran y dejan sin gas a doña María. Siempre el mismo caballito de batalla: tomamos de rehén a la población.

Acerca de las denuncias públicas, los espacios en la prensa que manejamos los trabajadores para hacerlas no corren con los mismos intereses de quienes los pagan y, además, se contraponen con lo que decimos.

En lo que tiene que ver con el conflicto, si bien el acta de preacuerdo con el señor Riet y la empresa tercerizada no contempla la situación de fondo de los compañeros, por lo menos, es una situación paliativa. Hay que tener en cuenta que se desarma a un grupo de compañeros de trabajo, trasladándolos de zona, movilizándoles sus vidas, diciéndoles que se les va a pagar de a poco, que el día de mañana, dentro de dos años, posiblemente tengan una solución. Entonces, los trabajadores acceden y aceptan y no tomamos medidas, pero resulta que las patronales y el Gobierno nos dicen que no se negocia con medidas. Entonces, ¿cómo hacemos los trabajadores? ¿Qué herramienta tenemos para resolver el problema? Sabemos que el tema de fondo no se va a resolver y volvemos a lo del principio, es decir, ¿quién se va a hacer cargo de los trabajadores que al día de hoy están expuestos, enfermos que no van a llegar a jubilarse? ¿Quién se va a hacer cargo de todas esas familias cuando falte el ingreso, luego de haber dado el trabajador todos estos años, generando las empresas plusvalía, y todo lo demás que todos sabemos pero que no vamos a decir? Lo que ocurre es que sigue pasando el tiempo y seguimos golpeando puertas.

Tenemos la intención de seguir buscando la solución de aquí hacia delante para las nuevas generaciones que trabajen en el supergás, pero también tenemos un compromiso, ya sea del Gobierno, de Ancap o de quien sea de hacerse cargo de todos los trabajadores que no van a llegar a jubilarse.

Esa es la síntesis que hacemos.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Hay una cuestión que se ha omitido expresar y es el de la vibración. Lo permitido son 80 decibeles y una medición que hubo hace un tiempo pasó los 100.

Respecto al plomo no solo queda en sangre, también pasa a los huesos. Entonces, la persona se puede hacer un examen de sangre y no aparecen niveles de plombemia, pero puede haber en los huesos y aquí no existe un estudio que lo detecte.

En lo que tiene que ver con la contaminación, quiero decir que se lleva para el hogar a través de la ropa de los trabajadores. Existe un decreto que expresa que la empresa tiene que hacerse cargo del lavado de la ropa de los trabajadores, pero nunca se hizo. Entonces, la contaminación se lleva a las casas pasándola a los hijos, porque también está en la piel. Las partículas se impregnan en la piel y se llevan hacia la casa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos totalmente de acuerdo con lo manifestado por el señor Diputado Puig. La Comisión ha trabajado este tema en reiteradas oportunidades y lo va a seguir haciendo, ya que ustedes comparecen nuevamente solicitando nuestra intervención. Pero también deseo aclarar algo que también expresó el señor Diputado. La Comisión no tiene algunas potestades que están reclamando al Gobierno o a Ancap. Vamos a invitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, nuevamente a la Cátedra de Salud Ocupacional, a Ancap, y por la última intervención del señor Amarillo, creo que corresponde invitar a la Ursea para que de su punto de vista sobre la denuncia que han realizado últimamente. Luego de que comparezcan estas delegaciones, intentaremos que comparezcan nuevamente las cámaras de supergás, responsables en este caso de las condiciones laborales de los trabajadores de esta empresa.

La Comisión agradece la presencia de la delegación y estamos a las órdenes.

Se levanta la reunión.